

RASIONALITAS BURUH UD. KAWAN KITA DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

(Studi di Serikat Buruh Sejahtera Indonesia di Surabaya)

Vinna Al Viyatin

Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

alviyatin.vinna@gmail.com

Martinus Legowo

Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

M_legawa@yahoo.com

Abstrak

Rasionalitas sebagai dasar tindakan individu yang disertai dengan pemikiran logis atas apa yang dilakukan. Ada berbagai pertimbangan dan kemungkinan yang ada di balik tindakan seseorang. Penelitian ini tentang tindakan 28 buruh UD. Kawan Kita dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dialaminya, dan tindakan memberi kuasa kepada serikat buruh sejahtera Indonesia (SBSI). Tujuan penelitian ini (1) Menganalisis rasionalitas buruh UD. Kawan Kita dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), (2) Mengungkap peran dan mekanisme SBSI dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah tindakan sosial Max Weber. Jenis penelitian deskriptif ini menggunakan pendekatan *interpretative understanding* untuk melihat dan memahami tindakan buruh. Subjek dari penelitian ini adalah buruh UD. Kawan Kita yang mengalami *skorsing* dan pemimpin SBSI Kota Surabaya yang ditetapkan melalui teknik *purposive*. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data Miles dan Hubermas digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan utama buruh melakukan gugatan ke jalur hukum atas kasus yang menimpanya ialah motif ekonomi. Alasan lain buruh karena adanya rasa kecewa dan marah atas perlakuan perusahaan. Apabila merujuk dari tujuan dan sikap buruh UD. Kawan Kita dalam melakukan tindakan penyelesaian perselisihan melalui serikat buruh, ada 3 tipe tindakan sosial yang terlihat, rasionalitas instrumental, rasionalitas nilai, dan tindakan tradisional. Peran SBSI dalam kasus ini ialah sebagai alat buruh untuk mencapai tujuannya.

Kata Kunci : Rasionalitas, Buruh, PHK, Serikat Buruh

Abstract

Rationality as the base of individual action which is accompanied by the logical thinking over what is done. There are various considerations and the possibilities behind someone's act. This research about the act of 28 UD kawan kita's labours on resolving the disputes of work relation discontinuance which is experienced by them and the act gives the power to the Sejahtera's labour union (SBSI). The purpose of this research (1) to analyse rationality of UD kawan kita's labour in resolving disputes of the labour extermination (PHK) (2) uncover the mechanism of SBSI in resolving disputes in industrial relations. A theory that used in this research is the social act of max weber. The kind of this descriptive research is adopting interpretative understanding to see and understand the act of the labour union. The subject of this research is UD Kawan Kita's labour who is being under suspension and the leader of labour union in Surabaya who is chosen through purposive technique. The Technique of data collection are observation, interview, and documentation. Technique data analysis of Miles and Hubermas are used in this research. The result of research showed that the main reason of the labour commits a lawsuit to legal channels upon the case which afflict them is the economical motive in addition the disappointment and angry on treatment of the company. If referring from aim and attitude of UD. Kawan Kita's labour in the act of resolving the dispute through labour union. There are 3 types of social acts which are visible, instrumental rationality, rationality value, and traditional act. The SBSI's role in this case is for the labour's tool to achieve their objective.

Keyword: Rationality, Labour, PHK, Labour Union

PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan permasalahan yang umum dialami oleh buruh di Indonesia. Sebelum reformasi, meskipun terjadi PHK namun tidak ada gerakan perlawanan yang dilakukan oleh buruh. Ini dikarenakan buruh pada saat itu lebih memilih pasrah untuk menerima nasib, dibandingkan harus melawan korporasi. Ada beberapa penyebab, 1) mereka kalah dari berbagai aspek, baik secara sumber daya manusia, materi, maupun kekuasaan, 2) meskipun sudah ada serikat buruh tetapi pada masa itu serikat buruh lebih berpihak pada kepentingan perusahaan, dan pemerintah. Berbeda dengan buruh masa kini yang lebih memilih untuk memperjuangkan hak-haknya dengan bantuan serikat buruh, apabila mengalami kondisi yang tidak menguntungkan yang disebabkan oleh perusahaan. Perbedaan antara buruh pada masa beberapa dekade silam dengan saat ini dapat dilihat dari cara berfikir dan motif buruh secara individu. Adanya motif dan makna buruh saat memutuskan melakukan gugatan terhadap kasus PHK ini dapat di dalam melalui rasionalitas yang digunakan.

Apabila menilik beberapa dekade sebelumnya, sejarah hubungan industrial di Indonesia dimulai sejak sebelum kemerdekaan. Lebih tepatnya pada masa penjajahan Belanda di abad ke 20, mengatur hubungan antara pengusaha Belanda dan pekerja Belanda (Shamad, 2000: 9). Baru pada tahun 1908 serikat buruh mulai terbentuk dengan anggota orang pribumi, sedangkan pengusaha dari Belanda (Khakim, 2010: 8). Apabila dilihat dari struktur kepengurusan serikat yang dipegang oleh pengusaha Belanda, maka dapat dipastikan ada tujuan terselubung berdirinya serikat buruh. Tidak sebagai wadah untuk menampung aspirasi buruh, tetapi bisa sebagai strategi menekan buruh agar tidak melawan pengusaha. Sejak saat itu serikat buruh terus berkembang. Puncaknya setelah reformasi karena tidak ada pembatasan lagi seperti di zaman orde baru, hingga saat ini telah banyak serikat buruh yang masih aktif beroperasi.

Berbeda dengan saat ini bahwa kesejahteraan buruh menjadi salah satu fokus serikat buruh. Serikat buruh memperjuangkan kesejahteraan buruh, melalui berbagai kegiatan diantaranya memperjuangkan kenaikan upah minimum dan kegiatan advokasi. Advokasi merupakan pendampingan terhadap buruh yang mengalami perselisihan dengan perusahaan tempatnya bekerja. Pendampingan yang dilakukan serikat buruh ini, tentu bertujuan untuk membantu buruh agar mendapatkan hak-haknya yang tertunda.

Surabaya menjadi salah satu kota dengan kasus PHK yang terbilang cukup tinggi di Jawa Timur, jika berkaca

dari data di semester I/2016. Ada 615 pekerja dari 30 perusahaan yang di PHK. Sedangkan, jumlah PHK terbanyak di Jawa Timur dipegang oleh Malang yang diikuti Kabupaten Pasuruan dan peringkat ketiga ada Surabaya (Bisnissurabaya.com, 12 Juni 2017).

Salah satu kasus PHK yang tercatat di PHI Surabaya ialah kasus perselisihan yang dialami oleh 28 orang buruh dari UD. Kawan Kita. Kasus ini berawal dari adanya permintaan kenaikan upah sesuai dengan upah minimum Kota tahun 2012 dan tahun 2013 oleh 28 orang buruh UD. Kawan Kita. Namun, hasil dari tuntutan itu berujung *skorsing* terhadap ke 28 orang buruh terhitung sejak Agustus 2013 sampai saat ini. *Skorsing* tanpa batas waktu ini yang membuat nasib mereka tidak ada kejelasan. Tidak diberhentikan secara resmi, tetapi juga tidak dipekerjakan kembali. Terhitung sudah hampir Empat tahun kasus ini berjalan dan belum ada kesepakatan damai antara kedua belah pihak. Ini artinya hak-hak dari buruh UD. Kawan Kita juga belum terpenuhi.

Selama 4 tahun tidak ada kemajuan dan kabar baik mengenai kasus yang dialami oleh 28 orang buruh UD. Kawan Kita. Mereka menunjukkan sikap tidak pantang menyerah, sikap ini ditunjukkan melalui upaya melakukan gugatan kembali terhadap UD. Kawan Kita. Setelah sebelumnya gugatan mereka tidak membuahkan hasil. Saat ini mereka memberikan kuasa kepada DPC Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) Kota Surabaya, untuk membantu menyelesaikan kasus yang dialaminya. Sehingga, SBSI menduduki posisi sebagai kepanjangan tangan dari buruh UD. Kawan Kita agar bisa mendapatkan hak-haknya kembali. Karena, serikat buruh mempunyai tanggung jawab untuk memperjuangkan hak dan kepentingan buruh, termasuk dalam hal membela, melindungi, serta meningkatkan kesejahteraan buruh. Kesejahteraan buruh disini mencakup upah dan hak dasar buruh yang berupa jaminan sosial, hari tua, tunjangan tetap, jaminan kesehatan, jaminan perumahan, dan lain sebagainya (Toha dan Hari, 1987: 55-56). Sedangkan Khakim (2010: 18) mengatakan bahwa sifat dari serikat buruh ini bebas, terbuka, mandiri, demokratis.. Pemenuhan kesejahteraan buruh tersebut sudah merupakan kewajiban dari pengusaha. Serikat buruh sebagai pihak yang menjaga dan mengusahakan agar hak dari pekerja dapat dipenuhi oleh pengusaha.

Di atas telah dijelaskan bahwa posisi SBSI dalam kasus ini ialah sebagai kuasa hukum yang membantu menyelesaikan kasus perselisihan yang dialami oleh 28 orang buruh dari UD. Kawan Kita. Salah satu cara yang dilakukan oleh SBSI ialah dengan mengajukan permohonan pencatatan pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk buruh UD. Kawan Kita. Ini sisi menarik dari kasus yang dialami oleh buruh UD. Kawan Kita,

bahwa PHK memang tidak secara langsung dilakukan oleh pemilik UD. Kawan Kita. Melainkan, permohonan dari serikat buruh dan ini termasuk dalam ranah pemutusan hubungan kerja. Terlepas dari kondisi tersebut, rasionalitas di balik tindakan sosial buruh dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat dari *skorsing* tanpa batas ini menjadi hal yang menarik ditelusuri. Apalagi kasus yang mereka alami sudah lama, tetapi masih diperjuangkan sampai saat ini. Apa motif sesungguhnya dari buruh UD. Kawan Kita saat memutuskan melakukan gugatan ini yang akan ditelusuri. Sesuai dengan arti dari tindakan rasional sebagai suatu tindakan untuk mencapai tujuan dengan merencanakan dan memikirkan strateginya (Podgorecki dan Christopher, 1987: 57).

TINJAUAN TEORI

Tindakan sosial merupakan tindakan yang dilakukan baik oleh individu atau sekelompok orang yang ditujukan kepada sesama makhluk hidup, bukan benda mati. Ada interaksi yang terjadi dalam setiap tindakan sosial yang dilakukan. Teori tindakan sosial Max Weber ini mengarah pada hubungan keterkaitan antara tindakan sosial dan interaksi sosial. Ritzer dan Douglas (2010: 137) mengatakan bahwa Weber fokus pada tindakan yang melibatkan proses berpikir dan mempunyai makna di dalamnya. Manusia memutuskan untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai apa yang diinginkannya. Setelah memilih sasaran, mereka akan memperhitungkan keadaan, kemudian memilih tindakan yang sesuai untuk dirinya mencapai tujuannya (Jones, 2009: 114). Ini menunjukkan bahwa untuk mewujudkan tujuan itu ada pertimbangan-pertimbangan khusus yang dilakukan. Pertimbangan atas tindakan apa yang akan dilakukan ini disesuaikan dengan kapasitas pribadi, tidak harus memaksakan untuk bertindak asal-asalan.

Tindakan sosial menurut Weber terbagi menjadi empat tipe, dilihat dari makna tindakannya: (1) Rasionalitas instrumental yaitu tindakan yang ditentukan untuk mencapai suatu tujuan melalui pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam konteks 'sarana', dan sifatnya formal, (2) Rasionalitas nilai merupakan tindakan yang didasari oleh kesadaran akan nilai-nilai tertentu, etis, estetis, dan religious yang sudah mendarah daging dan bisa mempengaruhi tingkah laku manusia dalam kehidupannya, (3) Afektif yaitu suatu tindakan sosial yang timbul karena dorongan atau motivasi yang sifatnya emosional, (4) Tradisional yaitu tindakan yang di dorong dan berorientasi pada tradisi masa lampau (Ritzer dan Douglas, 2010: 137).

Salah satu tipe rasionalitas tersebut dapat digunakan untuk mengkaji permasalahan PHK, misalnya dari segi rasionalitas instrumental buruh dalam menyelesaikan

perselisihan PHK dan yang berkaitan dengan organisasi birokratis (Johnson, 1986: 220). Pemilihan tipe tindakan rasionalitas instrumental dapat ditafsirkan, baik dari segi stimulus maupun respon yang diambil. Terlepas dari itu tindakan buruh yang memilih untuk menyelesaikan suatu kasus disebut sebagai tindakan sosial. Meskipun tindakan sosial yang dilakukan buruh tidak mendapatkan timbal balik yang positif dari pihak perusahaan UD. Kawan Kita. Terlepas dari kenyataan itu, ada tujuan yang ingin dicapai oleh buruh dalam penyelesaian konflik hubungan industrial yaitu mendapatkan hak secara finansial.

Teori tindakan sosial Max Weber digunakan untuk melihat rasionalitas buruh dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dialaminya. Rasionalitas buruh UD. Kawan Kita dapat diketahui dengan menafsirkan tindakan yang mempunyai makna saat terjadinya stimulus dan respon (Soekanto, 1988: 5). Pihak-pihak buruh dalam pilihannya untuk melakukan gugatan pasti mempunyai alasan dan tujuan yang hendak dicapai. Hal ini yang dapat mempengaruhi keputusan atau tindakan yang akan dilakukan. Termasuk dalam keputusan mengenai kasus yang tengah dihadapi atau yang akan datang. Pengambilan keputusan oleh aktor dari buruh dan serikat buruh pasti penuh pertimbangan, tidak terkecuali baik buruknya hasil keputusan tersebut.

METODE

Penelitian deskriptif ini menggunakan pendekatan *interpretative understanding* (Ritzer, 2013: 38). Pendekatan ini digunakan untuk melihat dan memahami tindakan buruh dalam menyelesaikan perselisihan yang dihadapi melalui serikat buruh. Suatu keputusan buruh yang diambil untuk melawan ketidakadilan ini pasti mempunyai arti. Arti dari tindakan buruh dalam menyikapi perselisihan ini dapat diketahui dengan menginterpretasikan setiap keputusan dan tindakan sosial yang diambil, serta motif di balik tindakan tersebut. Termasuk alasan memberikan kuasa pada serikat buruh untuk menyelesaikan kasus yang tengah dihadapi. Ada keterkaitan antara buruh UD. Kawan Kita dan SBSI. Proses pencapaian tujuan ini dilakukan secara bersama-sama, saling terikat, dan tergantung satu sama lain. Pendekatan ini sesuai untuk menggali, memahami dan mengumpulkan data terkait rasionalitas buruh dan tindakan dari SBSI. Teknik wawancara dan observasi digunakan dalam penelitian ini untuk mendalami motif tindakan buruh, dan peran SBSI dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Subjek penelitian yang memberikan sumber informasi data dalam penelitian ini adalah buruh dari UD. Kawan Kita yang mengalami *skorsing* akibat perselisihan kerja dan meminta bantuan hukum dari SBSI sebagai kuasa

hukumnya. Buruh yang dipilih sebagai perwakilan ialah yang aktif dalam mengikuti rapat bersama dengan SBSI. Sedangkan subyek dari serikat buruh sejahtera Indonesia ialah ketua dan pengurus. Alasan memilih ketua dan pengurus karena kompeten di bidangnya, dan aktif dalam kegiatan pembelaan yang dilakukan serikat buruh sejahtera Indonesia, khususnya pembelaan terhadap buruh UD. Kawan Kita

Teknik analisis data Miles dan Huberman digunakan dalam penelitian ini. Analisis data ini dilakukan secara teru menerus sampai data yang ditemukan sudah jenuh. Miles dan Huberman membaginya menjadi 3 tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2012: 337).

Pertama, reduksi data dimulai dengan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya sampai ditemukan titik jenuh. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara dan observasi buruh UD. Kawan Kita dan SBSI. Data yang telah dibuat dalam bentuk transkrip wawancara akan memudahkan dalam merangkum dan memilah data yang diperlukan. Fokus pada hal-hal penting yang sesuai dengan tema penelitian tentang rasionalitas buruh dalam menyelesaikan perselisihan PHK, dan proses pendampingan yang dilakukan oleh SBSI, serta membuang data yang tidak diperlukan.

Kedua, penyajian data dengan tujuan agar data terorganisir dan lebih mudah dipahami maka data dapat disajikan dalam bagan, grafik, matrik, *chart*, maupun uraian singkat. Namun, Sugiyono (2012: 341) menyatkan dalam bukunya bahwa dalam penelitian kualitatif penyajian data berupa teks naratif lebih sering digunakan. Penyajian data ini akan memudahkan pemahaman tentang tindakan buruh dalam menyelesaikan perselisihannya dan kaitannya dengan teori rasionalitas weber.

Ketiga, penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan mendeskripsikan tindakan rasional yang dilakukan oleh buruh UD. Kawan Kita, dan peran dari SBSI dalam menyelesaikan perselisihan PHK yang dialami oleh kliennya. Pada tahap ini, kesimpulan yang diambil harus disertai dengan bukti-bukti yang valid dapat berupa foto, maupun dokumen yang memuat tentang perselisihan yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Motif Buruh Melakukan Gugatan

Max Weber dikenal dengan salah satu gagasannya mengenai tindakan sosial. Tindakan sosial yang dimaksud oleh Weber ialah suatu tindakan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Tindakan ini dalam eksekusinya melibatkan proses berfikir dan memiliki makna di dalamnya. Ini artinya dalam setiap

tindakan yang dilakukan memiliki motif dan tujuan tersendiri. Sama seperti buruh UD. Kawan Kita yang memutuskan menempuh jalur hukum untuk menyelesaikan perselisihan yang dialaminya, pasti ada motif di balik tindakan tersebut. Terlebih mereka memberikan kuasa hukum pada serikat buruh sejahtera Indonesia (SBSI) untuk menangani kasus yang dialaminya. Tujuannya tentu membantu mengembalikan hak-hak buruh UD. Kawan Kita yang terhambat.

Weber menyatakan bahwa motivasi individu dan arti subyektif ialah sesuatu yang penting dalam tindakan sosial (Johnson, 1986: 207). Masih dalam sumber yang sama Johnson (1986: 208) menjelaskan bahwa motivasi sebagai dorongan yang timbul dari diri individu baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi sebagai perwujudan nyata dari motif, sedangkan motif diperlukan untuk melihat rasionalitas tindakan seseorang. Begitu pula yang dilakukan oleh 28 buruh UD. Kawan kita yang di *skorsing* oleh perusahaan tempatnya bekerja, tanpa ada kejelasan terkait nasib yang menimpa mereka.

Pertama, Djumaiyah juga menyatakan bahwa ada rasa kecewa, tidak terima atas perlakuan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap dirinya dan kawan-kawannya. Apalagi, ada kerugian materi yang tidak sedikit karena di PHK dan tidak ada kepastian akan nasibnya selama 4 tahun ini. Sehingga, ia memutuskan untuk mempercayakan kuasanya kepada SBSI karena perjuangan sebelumnya tidak membuahkan hasil. Kedua, Amir termotivasi untuk memulai kembali perjuangannya karena tidak rela bahwa perusahaan yang menelantarkan dirinya dan teman-temannya masih berdiri sampai saat ini. Berharap dengan kepercayaannya memberikan kuasa terhadap SBSI dapat memenangkan gugatan atas perusahaan, dan menerima pesangon serta ganti rugi yang sesuai.

Masih dari perusahaan yang sama, Siswanto mempunyai motivasi dengan 2 rekannya yaitu Djumaiyah dan Amir karena tidak rela atas tindakan semena-mena perusahaan yang melakukan PHK terhadap 28 orang karyawannya. Secara ekonomi, ia merasa dirugikan karena hak-haknya sampai detik ini belum diterima. Ironis karena perusahaan tetap beroperasi, bahkan menerima karyawan baru tetapi hak-hak dari buruh yang di PHK 4 tahun lalu belum diberikan. Berdasarkan, rasa percaya akan kinerja SBSI kemudian ia memutuskan untuk memberikan kuasanya. Ada benang merah yang dapat ditarik dari buruh UD. Kawan Kita di atas, terkait dengan motif mereka melakukan gugatan. 1) Rasa tidak puas, dan kecewa dengan perusahaan tempanya bekerja, 2) Motif ekonomi karena merasa dirugikan dan berusaha mendapatkan haknya kembali. Apabila dilihat dari jenis tindakan sosial buruh dalam menyelesaikan perselisihan

PHK yang dialaminya dapat digolongkan menjadi 3, yaitu:

1. Rasionalitas Instrumental

Rasionalitas ini mengutamakan tindakan yang dipilih melalui pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam mencapai suatu tujuan. Sarana yang digunakan dalam rasionalitas jenis ini mengarah pada sesuatu yang melibatkan nalar dan alat yang mendukung tercapainya tujuan. Tindakan ini menurut Weber berkaitan dengan efisiensi dalam pencapaian tujuan. Pip Jones (2009: 115) secara operasional menguraikan rasionalitas instrumental dengan kalimat *“Tindakan ini paling efisien untuk mencapai tujuan ini, dan inilah cara terbaik untuk mencapainya”* agar lebih mudah dipahami.

a. Mendapatkan Uang Ganti Rugi dan Pesangon

Buruh UD. Kawan Kita memiliki alasan tersendiri saat memutuskan untuk memperjuangkan haknya yang terhambat. Salah satu alasan mereka ialah untuk mendapatkan haknya secara materi dalam bentuk gaji, pesangon, maupun jaminan kesehatan dan jaminan sosial. Untuk itulah mereka memutuskan untuk melaporkan perusahaan tempatnya bekerja melalui kuasa yang diberikan pada serikat buruh sejahtera Indonesia.

Tindakan sosial yang dilakukan oleh buruh UD. Kawan Kita melalui kuasa hukumnya ialah dengan menempuh jalur hukum. Jalur hukum ditempuh setelah aksi dengan berkumpul di depan UD. Kawan Kita tidak mendapatkan respon. Perlakuan buruk malah mereka terima yaitu tindakan pengusiran yang dilakukan oleh preman di tempatnya bekerja. Jalur hukum dipilih agar mereka bisa mendapatkan uang ganti rugi dan pesangon dari UD. Kawan Kita. Motif untuk mendapatkan keuntungan ekonomi ini dalam tindakan sosial Weber termasuk dalam rasionalitas instrumental. Karena, ada pertimbangan untung rugi saat memutuskan mengambil suatu tindakan.

b. Menggunakan Jasa Serikat Buruh

Kasus yang dialami oleh 28 orang buruh dari UD. Kawan Kita saat ini ditangani oleh salah satu serikat buruh di Surabaya, yaitu serikat buruh sejahtera Indonesia (SBSI). Ada kesadaran dari buruh bahwasannya, jika mereka melakukan gugatan secara mandiri tidak memungkinkan. Karena, mereka kalah dari segi

materi dan kekuasaan dibandingkan dengan pemilik perusahaan. Ditambah dengan fakta yang ada di lapangan, bahwa hukum tajam ke bawah tetapi tumpul ke atas. Artinya, jika mereka memaksa untuk mengurus permasalahan secara mandiri maka bisa dipastikan mereka akan kalah di awal pertempuran. Kalah dalam arti, kasusnya tidak ditangani dengan baik karena tidak ada yang mendampingi sebagai kuasa hukum.

Kesadaran ini yang kemudian membuat buruh dari UD. Kawan Kita memberikan kuasa hukum kepada pengacara, sebelum akhirnya memberikan kuasa hukum kepada SBSI. Status kuasa hukum yang diberikan kepada SBSI ini membuat mereka mempunyai keuntungan. Mereka mempunyai kekuatan dan kekuasaan untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja, jika dibandingkan sebelumnya. Posisi SBSI dalam kasus ini ialah sebagai alat bagi buruh UD. Kawan Kita untuk mendapatkan hak-haknya kembali.

SBSI dianggap sebagai satu-satunya sarana agar tuntutan mereka dapat terpenuhi. Sudah disebutkan di atas bahwa perjuangan secara mandiri yang tidak memungkinkan untuk dilakukan jika berurusan dengan korporasi dan birokrasi. Tidak hanya kalah secara SDM, tetapi juga dari segi kekuasaan dan materi buruh tidak dapat bertukar melawan perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya pihak yang mewakili baik melalui pengacara maupun serikat buruh. Menurut pengalaman dari buruh UD. Kawan Kita sendiri bahwa ada keterbatasan yang dimiliki oleh pengacara. Keterbatasan dari jumlah SDM, karena pengacara menjadi satu-satunya yang melakukan pembelaan maupun penguasaan tentang materi gugatan. Oleh karena itu, serikat buruh lebih direkomendasikan untuk diberikan kuasa menyelesaikan perselisihan yang dialami oleh buruh.

Buruh UD. Kawan Kita hanya perlu mengikuti setiap arahan yang diberikan oleh serikat buruh. Karena, hal ini berkaitan dengan keberlangsungan pendampingan yang dilakukan. Walaupun kuasa sudah diberikan kepada serikat buruh, tetapi buruh mempunyai andil besar dalam kesuksesan sebuah gugatan. Selama buruh mengikuti instruksi yang diberikan oleh serikat buruh, maka pembelaan akan membuahkan hasil. Instruksi baik dalam rapat yang berkaitan dengan sikap dan respon buruh

terhadap kasusnya maupun yang berkaitan pembiayaan.

2. Rasionalitas Nilai

Werturational action atau yang biasa dikenal dengan rasionalitas nilai ini salah satu dari tindakan rasional setelah rasionalitas instrumental (Ritzer, 2013: 41). Tindakan rasional yang satu ini lebih berorientasi pada nilai atau manfaat daripada tujuan yang hendak di capai. Pip Jones (2009: 115) menyusunnya menjadi kalimat “*Yang saya tahu hanya melakukan ini*”, artinya aktor memiliki pertimbangan atas nilai yang ia yakini benar dan menjadikannya dasar dalam melakukan suatu tindakan. Rasionalitas nilai dapat dikenali dari sifatnya yang menjadikan alat-alat sebagai obyek pertimbangan dalam suatu tindakan (Johnson: 221). Sama seperti apa yang dilakukan oleh buruh UD. Kawan Kita, ada harapan bahwa dengan melakukan gugatan ini perusahaan bisa jatuh bangkrut. buruh ialah sesuatu yang harus dilakukan.

a. Memberi Efek Jera Perusahaan (Nilai)

Salah satu tujuan dari buruh UD. Kawan Kita melakukan gugatan atas apa yang mereka alami ke jalur hukum ialah agar perusahaan tersebut jatuh. Jatuh dalam arti bangkrut, tidak dapat melanjutkan usahanya kembali. Apalagi perusahaan tersebut di nilai tidak memiliki tanggung jawab. Karena, saat 28 orang buruh UD. Kawan Kita di *skorsing* dan tidak diperbolehkan bekerja. Pihak UD. Kawan Kita melakukan rekrutmen pekerja baru, padahal mereka yang di *skorsing* bahkan tidak mendapat kejelasan atas nasibnya. Meskipun setiap hari selama beberapa saat mereka tetap datang ke tempat kerja, tetapi tetap tidak diperbolehkan bekerja. Bahkan pintu UD. Terkunci dari dalam, dan mereka juga diusir oleh penjaganya.

Selama perjuangan 4 tahun ini, pihak UD. Kawan Kita seakan tidak mengindahkan isi tuntutan dari buruhnya. Sehingga status 28 buruh tersebut sampai saat ini ialah *skorsing*. Meskipun, sudah diberikan pembinaan oleh pihak Disnaker baik lisan maupun tertulis. Tetap tidak ada tanggapan, sehingga kasus sampai saat ini belum selesai dan masih berjalan di bawah kuasa hukum SBSI. Apabila dalam proses penyelesaian perselisihan, pihak UD. Kawan Kita tetap tidak sepakat atas apa yang diajukan oleh buruh. Maka, kemungkinan terburuk akan dilakukan eksekusi atas aset UD. Kawan Kita dan hasilnya untuk membayar hak dari ke 28 buruh tersebut.

Apabila sampai ke proses eksekusi, pihak perusahaan yang akan sangat dirugikan. Bukan hanya kehilangan asetnya, bangkrut, dan juga perasaan malu. Karena, jika sudah eksekusi maka di depan aset yang disengketakan akan diberi pengumuman secara tertulis. Pengumuman ini berisi bahwasannya aset tersebut telah disita. Perusahaan tersebut menjadi contoh dari perusahaan buruk, dan sekaligus sebagai peringatan agar perusahaan lain tidak melakukan hal yang sama. Jika melakukan hal yang sama seperti yang dilakukan oleh perusahaan yang bermasalah, maka mereka juga akan bernasib sama.

3. Tindakan Tradisional

Tindakan tradisional yang dimaksud Weber bukan hanya menyangkut tindakan yang berorientasi pada masa lampau. Tetapi, juga dapat ditentukan oleh cara bertindak aktor yang biasa dan telah lazim dilakukan (Ritzer dan Douglas, 2010: 137). Tindakan tradisional dari buruh tercermin bahwa ada beberapa dari mereka yang tidak ikut mengurus segala sesuatu, hanya menunggu perkembangan yang terjadi. Misalnya yang sudah ada di luar kota, atau sudah kembali ke kampung halamannya. Mereka hanya menunggu kabar dari teman-teman lainnya. Karena, seriap progress biasanya diberitahu melalui telepon.

Mereka yang tidak ikut rapat, atau tidak mengikuti kasusnya tidak akan memahami proses-proses yang terjadi. Dengan kata lain mereka hanya terima beres, apabila ada iuran dana mereka tinggal transfer ke rekening teman lainnya. Ketika kasusnya berhasil, otomatis mereka juga mendapatkan haknya. Meskipun tidak ikut secara langsung mengurus kasus tersebut. Inilah yang juga lazim dilakukan oleh orang. Tidak ikut bersusah payah, tetapi bisa menikmati hasilnya.

B. SBSI Sebagai Alat Mencapai Tujuan

Setiap tindakan yang dilakukan serikat buruh sejahtera Indonesia (SBSI) dalam rangka menyelesaikan perselisihan yang dialami oleh kliennya, tidak bisa dilepaskan dari pemikiran para pengurusnya. Peran pengurus sebagai aktor yang menjalankan serikat buruh sangat penting baik bagi serikat buruh sendiri, maupun bagi kliennya. Karena, segala tindakan yang dilakukan oleh pengurus menjadi kunci keberhasilan serikat buruh dalam rangka menyelesaikan perselisihan yang dialami oleh kliennya. Inilah yang kemudian membuat prinsip pengurus dalam menangani kasus sangat penting. Apabila pengurus tidak dapat menjaga prinsipnya saat bertugas, maka reputasi serikat buruh yang menjadi taruhan.

Para pengurus melakukan tindakan berdasarkan prinsip yang mereka yakini. Bahwa keputusan mereka memperjuangkan hak buruh yang terlibat perselisihan adalah benar. Apabila, mereka tidak peduli terhadap buruh yang meminta pendampingan maka entah seperti apa nasib buruh tersebut. Namun, satu hal yang pasti yaitu buruh menjadi pihak yang tertindas. Inilah peran dari serikat buruh yang tidak bisa dipandang sebelah mata, dan memilih serikat buruh juga tidak bisa sembarangan. Karena, mereka yang nantinya akan menjadi alat buruh untuk mencapai tujuannya.

PENUTUP

Simpulan

Buruh masa kini berbeda dengan buruh sebelum masa reformasi. Lebih dari 1 dekade silam, apabila ada buruh yang mengalami perselisihan dengan majikan atau pemilik perusahaan, tidak banyak dari mereka yang bertindak. Karena, persoalan tersebut dianggap sudah takdir, dan sudah jalannya sehingga tidak perlu dipermasalahkan. Berbeda dengan saat ini, ketika ada sebagian dari buruh yang mengalami ketidakadilan maka mereka sudah mulai terbuka. Terbuka dalam tindakan melawan ketidakadilan tersebut. Terlebih lagi saat ini, banyak organisasi maupun perseorangan yang bisa mengakomodasi kepentingan mereka, baik LSM, serikat pekerja, atau pengacara.

Terlepas dari perbedaan kondisi dengan beberapa tahun silam, ada kondisi yang sama yaitu buruh memegang peran penting dalam perubahan tersebut. Motif dibalik tindakan buruh untuk menyelesaikan perselisihan melalui jalur hukum inilah yang penting. Dalam kasus yang dialami buruh UD. Kawan Kita ada dua motif yang melatarbelakangi tindakan buruh. Pertama, motif ekonomi yaitu untuk mendapatkan keuntungan secara finansial. Kedua, adanya dorongan rasa kecewa, dan marah terhadap perusahaan.

Merujuk dari tujuan dan sikap buruh UD. Kawan Kita dalam melakukan tindakan penyelesaian perselisihan melalui serikat buruh, ada 3 tipe tindakan sosial yang dapat dilihat di bawah ini:

a. Rasionalitas Instrumental, rasionalitas ini lebih fokus pada nalar, logika, dan sarana dalam mencapai suatu tujuan. Ini tercermin dalam keinginan buruh UD. Kawan Kita untuk mendapatkan uang ganti rugi atas *skorsing* tanpa batas waktu yang mereka alami, dan karena pelanggaran lainnya. Menggunakan jasa serikat buruh yaitu SBSI sebagai alat untuk mencapai tujuannya, termasuk dalam jenis rasionalitas instrumental. Karena, ada pertimbangan untung rugi dari tindakan yang diambil oleh buruh tersebut.

b. Rasionalitas Nilai, rasionalitas ini lebih memprioritaskan nilai atau manfaat yang di dapatkan dari tindakan yang diambil daripada tujuan yang hendak dicapai. Dapat dilihat dari adanya harapan buruh bahwa dengan adanya gugatan secara hukum pihak UD. Kawan Kita akan bangkrut. Momentum jatuhnya UD. Kawan Kita ini sekaligus bisa sebagai contoh bagi perusahaan lain agar tidak melakukan hal semena-mena terhadap karyawannya. Karena, jika pihak UD. Kawan Kita tetap bersikeras tidak mau membayar tuntutan buruh. Maka, kemungkinan terburuk ini bisa saja terjadi. Sehingga, tidak hanya rugi secara finansial, tetapi juga reputasi dari UD. Kawan Kita. Ada pelajaran berharga yang dapat dimanfaatkan bagi orang lain, yaitu agar tidak ada perusahaan yang semena-mena terhadap karyawannya.

c. Tindakan Tradisional, ini dapat dilihat dari adanya beberapa buruh yang dalam proses penyelesaian ini seakan hanya sekedar ikut-ikutan saja. Mengikuti suara terbanyak untuk melakukan gugatan, tetapi tidak secara langsung mengurus kasus seperti yang lain. Tetapi, jika kasus dapat dimenangkan mereka juga dapat menikmati bagiannya.

Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (SBSI) berperan sebagai alat/sarana bagi buruh untuk mendapatkan tujuannya baik untuk memenangkan gugatan, atau memberi efek jera pada perusahaan. Sebagai pendamping buruh dalam menyelesaikan perselisihan pemutusan, mereka dituntut untuk cerdas. Cerdik dalam arti memiliki strategi yang matang sebelum dan selama melakukan pembelaan terhadap kliennya agar dapat memenangkan gugatan. SBSI Kota Surabaya akan membantu secara maksimal buruh yang meminta bantuan terkait permasalahan yang dihadapi.

Pemimpin-pemimpin di SBSI membantu buruh yang datang pada mereka, karena terdorong oleh hati nuraninya untuk membantu orang yang memerlukan bantuan. Walaupun buruh yang datang ialah non anggota, yang secara aturan seharusnya SBSI tidak boleh membantu karena apabila SBSI membantu artinya melawan aturan. Fakta tersebut tidak membuat pemimpin di SBSI berhenti membantu karena dorongan hati nurani mereka lebih kuat.

Terlepas besar kecilnya kasus yang ditangani, akan ada *success fee* yang akan didapatkan jika kasus yang ditangani gugatannya menang. Besaran *success fee* akan mengikuti nilai yang digugat. Kemenangan gugatan dapat diraih melalui serangkaian proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, seperti halnya pemutusan hubungan kerja dapat diselesaikan secara bertahap. Penyelesaian secara bertahap ini tergantung

kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu buruh, dan perusahaan. Dimulai dengan tahap bipartit, berlanjut ke dinas tenaga kerja dan transmigrasi, kemudian bergulir ke pengadilan hubungan industrial, dan terakhir mahkamah agung. Tahapan tersebut akan berlanjut sampai mahkamah agung, jika setelah melewati beberapa tahap tanpa hasil.

Saran

1. Untuk pihak buruh harus selalu menjaga komitmen yang telah dibangun bersama serikat buruh, dengan cara melakukan koordinasi dengan serikat buruh atas setiap perkembangan hubungan dengan perusahaan. Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Karena, keberhasilan gugatan akan tercapai jika kedua belah pihak yaitu buruh dan serikat buruh bekerja sama.
2. Untuk semua buruh yang sedang mengalami perselisihan pemutusan hubungan kerja, ada baiknya tidak melakukan gugatan secara mandiri. Disarankan untuk melakukan gugatan dengan pendampingan serikat buruh agar permasalahan dapat segera diselesaikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku, tanpa harus membuang-buang waktu.
3. Untuk menghindari menjaga komitmen kedua belah pihak yaitu buruh dan serikat buruh. Maka sebaiknya ada perjanjian tertulis, hitam di atas putih yang berkekuatan hukum. Agar pihak buruh menjadikannya pertimbangan dalam setiap tindakan yang dilakukan, sehingga tidak terjadi hal-hal yang di luar kesepakatan.
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya, dan dapat mengungkap sisi rasionalitas buruh dalam memilih advokat yang mendampingi kasus yang tengah dihadapi. Sehingga, kasusnya dapat ditangani dengan baik dan mendapatkan hak-haknya kembali.

Ritzer, George. 2013. *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*. Terj. Alimandan. Jakarta: Rajawali Pers

Ritzer, George., Douglas J. Goodman. 2010. *Teori Sosiologi*. Terj. Nurhadi. Ed. Keempat. Bantul: Kreasi Wacana

Shamad, Yunus. 2000. *Hubungan Industrial di Indonesia*, Cet. 4. Jakarta: PT. Bina Sumber Daya.

Soekanto, Soerjono. 1988. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*, Cet. 4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cet. 14. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Toha, Halili., Hari Pramono. 1987. *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Cet 1. Jakarta: Bina Aksara.

Ton. Ancaman PHK Menanti. 12 Juni 2017 pukul 08:45:58 diakses dari <http://Bisnissurabaya.com/2017/06/12/ancaman-phk-menanti> pada Senin, 17 Juli 2017 pukul 21.46 WIB

DAFTAR PUSTAKA

Johnson, Doyle Paul. 1986. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern*. Terj. Robert M.Z. Lawang. Jakarta: PT Gramedia

Jones, Pip. 2009. *Pengantar Teori-Teori Sosial Dari Teori Fungsionalisme hingga Post-modernisme*. Terj. Ahmad Fedyani Saifuddin. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Khakim, Abdul. 2010. *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti

Podgorecki, Adam., Christopher J. Whelan. 1987. *Pendekatan Sosiologi Terhadap Hukum*, Cet. 1. Terj. Rnc. Widyaningsih, S.H., G. Kartasapoetra. Jakarta: PT. MELTON PUTRA.